



Vol.5

弁護士 平野剛
杜若経営法律事務所

★仮眠時間の労働時間該当性が否定された事例

弁護士の平野剛です。今回は、仮眠時間の労働時間該当性が否定された裁判例（東京地裁令和3年2月26日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

この事件は液化天然ガスの輸入に伴う受渡代行業務等を事業として行っている会社の従業員が、会社に対して未払残業代等を請求した事案です。

(1) 業務内容

原告は被告の液化天然ガスを取り扱うガス部の次長の地位にある人物です。ガス部における業務は、液化天然ガスを大型タンカーから日本の受入基地に搬入する作業（荷役作業）がスムーズに行われるようにコーディネートするというもの（荷役立会業務）です。

荷役作業中の被告の担当業務は、主として荷役作業にかかる事務連絡や通訳等で、大別して、液化天然ガスを受け入れるアーム接続部分付近での事務連絡・通訳業務（マニホールド業務）と、CCR（中央制御室）に待機して各種データや要調整事項を連絡する業務（CCR業務）の2種類の業務を行っていました。

(2) 業務体制

荷役作業は、通例、全体で21～23時間ほどかかるもので、被告は、通例、2、3名体制で業務を行っていましたが、被告と依頼者会社との契約でCCR業務に従事しないこととされている場合を念頭に1名体制で行うこともありました。

被告は、上記業務にあたる従業員に対し、6時間以上は休憩をとるように指導しており、複数名で業務にあたる場合、

担当者は各人の休憩、仮眠時間をシフトで割り振って決定し、取得していました。1名体制で行う場合は、通例、CCR業務の時間に休憩、仮眠時間を当てていました。休憩、仮眠をとる場合、基本的には船室や控室が提供されていました。

(3) 原告の主張

原告は、仮眠時間中もトラブルの発生等の対応をしなければならず、常にそうした事態に備えなければならなかった等と述べ、休憩、仮眠時間も労働時間に該当すると主張しました。

2 裁判所の判断

本件判決は、結論として「休憩、仮眠時間において労働契約上の役務の提供が余儀なくされて義務付けられていたとは認められないところであり、労働からの解放が保障されていないものとして被告の指揮命令下にあったと認めることはでき（ない）」と述べ、休憩・仮眠時間の労働時間該当性を否定しました。理由としては、主に以下のことを挙げました。

- ① 休憩、仮眠時間の義務付けに関する裏付け（具体的には以下の点）証拠がない
 - ・ 休憩、仮眠をとっていた従業員が即時の対応を義務付けられていたこと
 - ・ 休憩、仮眠時間中まで作業の監視が続けられていた具体的な事実
 - ・ 上長であったが故に他の従業員の作業内容を補助し続けなければならなかった事情
- ② トラブル発生対応があったか（以下の点を指摘）
 - ・ 緊急対応が必要となった大きなトラブル事象は657隻で1件

- ・ 発生したトラブル事象を見ても、休憩、仮眠をしていた従業員が、休憩をしていない従業員に代わって即時の対応を余儀なくされた事実は認め難い

③ 休憩、仮眠時間の過ごし方（以下の点を指摘）

- ・ 休憩室等の提供も基本的になされていた
- ・ 仮眠時間中の過ごし方が被告により決定されていたとも認められず、その間の場所的移動が禁止されていたとも認め難い

3 コメント

本件判決も、大星ビル管理事件の最高裁判決（平成14年2月28日）等を引用していましたが、実作業に従事していない不活動時間であっても、「労働者からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たる」、「当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれている」（＝労働時間に当たる）こととなります。

大星ビル管理事件では、仮眠時間中であっても、仮眠室において待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられていること、実作業への従事の必要が生じることが皆無に等しいなど実質的な義務付けがされていないと認めることができるような事情も存在しないことから、当該仮眠時間が労働時間に該当すると判断されました。

また、大林ファシリティーズ事件（最高裁平成19年10月19日判決）では、管理員に交付されたマニュアルの中に、所定労働時間外においても要望がなされた場合には「随時対応すべき」との記載が

あったことが、不活動時間が労働時間に該当するとの判断に大きく影響を与えていました。

この点、本件では、原告の主張によると、被告が作成した荷役立会業務の手順書に、「常時、連絡が取れるように本船上に待機する」という趣旨の記載があったように窺われます。本件の裁判所として、手順書の上記趣旨の記載は、休憩、仮眠をしていない従業員を対象とした記載であると評価したのか、それとも、この記載からは仮眠時間中に実質的な義務付けがなされていたとはいえないというスタンスなのか、明らかではありません。本件では労働時間該当性を否定されましたが、リスク回避の観点からは、このような手順書等には、休憩、仮眠時間中の労働者はこうした対応の対象から除外となることを明記しておくことが望ましいと思われる。

本件では、基本的に複数名体制で、休憩、仮眠時間中の従業員が対応を余儀なくされないような体制をとっており、1名体制の場合はCCR業務を行わない旨が依頼者との契約で定められていた場合に限定していたこと、実際にも仮眠時間中に対応した事例がなかったことが、判断に大きく影響していると考えられます。書面上だけで仮眠時間中の対応を要しないと書いていても、実質において対応しなければならない状態にいたり、実際に対応した事例があると、労働時間であると認められるリスクが高まります。また、会社と従業員との契約で仮眠時間中の対応を義務付けていなかったとしても、会社と依頼者との契約において仮眠室内での対応を義務付けていると、労働時間であると認められるおそれがありますので、注意が必要です。